

PENGARUH PROSEDUR KERJA, PERENCANAAN KERJA, KOMPETENSI DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN MUARA ENIM

Aprisandie¹⁾, Hardiyansyah²⁾, Nisma Aprini³⁾

Magister Manajemen, STIE Serelo Lahat

Email : aprisandie@gmail.com

Magister Manajemen, STIE Serelo Lahat

Email : dempo66@gmail.com

Magister Manajemen, STIE Serelo Lahat

Email : nisma.aprini@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work procedures, work planning, competence and work division partially and simultaneously on the work performance of the Public Works and Spatial Planning staff of Muara Enim Regency. The analytical method used in this research is to use quantitative analysis using multiple regression formulas, partial tests (t test), simultaneous tests (f tests) and correlation coefficients, and coefficients are terminated. The Effect of Work Procedure (X1) on Work Performance (Y), obtained Sig value $0.000 < 0.05$ then accept H_a and reject H_o which means that there is a significant influence between Work Procedure (X1) on Work Performance (Y), so the hypothesis in this research is proven to show that there is a significant influence. Work Planning Effect (X2) on Work Achievement (Y), obtained Sig value of $0.010 < 0.05$ then rejecting H_o and accepting H_a which means it shows there is a significant effect between Work Planning (X2) on Job Performance (Y), so the hypothesis in this study is proven to show a significant effect. Competence Effect (X3) on Job Performance (Y), obtained a significant value of $0.018 < 0.05$ then accept H_a and reject H_o , which means that there is an influence significant between Competency (X3) on Job Performance (Y), so the hypothesis in this study proved to show a significant effect. Effect of Division of Labor (X4) on Work Performance (Y), obtained a significant value of $0.004 < 0.05$ then accept H_a and reject H_o , which means there is a significant effect between Division of Work (X4) on Job Performance (Y), so the hypothesis in this research has been shown to show a significant effect. Sig value is 0,000 which means Sig $0,000 < 0.05$, thus H_a is accepted and H_o is rejected, which means Work Procedure (X1), Work Planning (X2), Competence (X3) and Work Distribution (X4) have a significant effect together - the same with Job Performance (Y), so the hypothesis in this study is proven to show that there is a significant influence of independent variables on the dependent variable.

Keywords: *Work Procedures, Work Planning, Competence, Work Distribution and Job Performance*

1. PENDAHULUAN

Prosedur kerja adalah suatu rangkaian metode yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang merupakan suatu kebulatan. Prosedur dan sistem kerja pada umumnya memiliki peranan penting di setiap instansi pemerintahan maupun badan-badan swasta untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Prosedur itu sendiri adalah tahapan dalam tata kerja yang harus dilalui suatu pekerjaan baik mengenai dari mana asalnya dan mau menuju mana, kapan pekerjaan tersebut harus diselesaikan maupun alat apa yang harus digunakan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Sedangkan sistem kerja merupakan susunan antara tata kerja dengan prosedur yang menjadi satu sehingga membentuk suatu pola tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Prosedur atau sistem kerja penting artinya sebagai suatu pola kerja yang merupakan penjabaran tujuan, sasaran, program kerja, fungsi- fungsi dan kebijaksanaan ke dalam kegiatan-kegiatan pelaksanaan yang nyata. Untuk melihat data prosedur kerja yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Prosedur Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan
Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim

No	Prosedur Kerja	Terealisasi	Tidak Terealisasi
1	Standarisasi hasil pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien	59 %	41 %
2	Pedoman kerja pegawai dan atasan	65 %	35 %
3	Pengurangan resiko terjadinya kegagalan	70 %	30 %
4	Pendiskripsian tugas dan wewenang	73 %	27 %
5	Pedoman digunakan sebagai bahan pelatihan pegawai	65 %	35 %

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim, 2020

Hasil tabel di atas menjelaskan masih rendahnya persentase prosedur kerja yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim, sehingga hal ini berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai, padahal dengan adanya prosedur kerja maka diharapkan prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Perencanaan merupakan salah satu proses lain, atau merubah suatu keadaan untuk mencapai maksud yang dituju oleh perencanaan atau oleh orang/badan yang di wakili oleh perencanaan itu. Perencanaan kerja ialah suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan. Sistematis dalam arti teratur, dan logis dalam arti masuk akal sehingga bisa dipertanggungjawabkan. Tujuan yang dimaksud sudah tentu dalam arti bukan tujuan individual (perorangan) melainkan merupakan tujuan kolektif (ramai-ramai) atau tujuan organisasi (kelompok) yang secara tepat dapat dikatakan sebagai tujuan kantor. Perencanaan menghasilkan rencana sebagai bentuk konkritnya.

Kompetensi pegawai merupakan hal yang patut dipertimbangkan oleh organisasi atau instansi ketika melakukan proses rekrutmen hingga pertimbangan kompensasi pegawai. Selain itu, ketidak sesuaian kompetensi pegawai dengan pekerjaannya juga dapat membuat pegawai tersebut tidak nyaman dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pada organisasi yang bersangkutan. Berikut ini data pendidikan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Pendidikan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan
Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim

Pendidikan	Jumlah	Jumlah (%)
Sarjana S2	6	10
Sarjana S1	29	51
Diploma	3	6
SLTA	19	33
Jumlah	57	100 %

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim, 2020

Hasil tabel di atas menjelaskan masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai, dengan rendahnya pendidikan pegawai akan berdampak pada rendahnya kompetensi pegawai tersebut, dan dengan rendahnya kompetensi pegawai maka akan menyebabkan rendahnya prestasi kerja pegawai.

Pembagian kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau organisasi secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan

terhambat pencapaiannya. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan seseorang pegawai, karena mungkin saja seorang pegawai sanggup diberi tugas yang banyak, namun bagaimana dengan penyelesaiannya. Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka akan semakin cepat penyelesaiannya dari waktu, semakin ringan dari segi tenaga yang digunakan, semakin mudah dalam penggunaan pikiran, semakin hemat pula biaya yang digunakan. Berikut ini data pembagian kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Pembagian Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim

No	Pembagian Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Sudah Sesuai	10	17
2	Cukup Sesuai	27	48
3	Kurang Sesuai	20	35
	Jumlah	57	100

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim, 2020

Pembagian kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim yang dipandang penulis masih sedikitnya pegawai yang memiliki pembagian kerja yang sesuai dengan pendidikan dan keahlian masing – masing pegawai, sehingga dengan masih banyaknya pegawai dengan pembagian kerja yang belum sesuai berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai tersebut, dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pembagian kerja dipandang sangat penting, karena, pembagian kerja merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan organisasi atau instansi. Setiap organisasi atau instansi mengharapkan memiliki pegawai yang prestasi kerjanya tinggi. Prestasi kerja tinggi dapat diketahui melalui hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim, didapati bahwa prosedur kerja yang ada belum terlaksana dengan baik sehingga dengan adanya permasalahan ini menyebabkan rendahnya prestasi kerja pegawai. Perencanaan kerja belum dijalankan dengan sebenar –benarnya seperti belum adanya rangkaian kegiatan yang tersusun dalam mencapai tujuan. Kompetensi pegawai masih rendah terlihat dari pemahaman terhadap pekerjaan belum baik keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan belum terlihat dan masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti petunjuk kerja serta mentaati peraturan yang ada serta pembagian kerja pegawai belum sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing–masing pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini dengan dua jenis data, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer. Sumber data primer adalah semua data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian berupa hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun yang dijadikan nara sumber atau informan adalah unsur pimpinan dan para anggota/pegawai.
2. Data Sekunder. Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumentasi atau melalui orang yang tidak terlibat langsung dalam fokus yang akan diteliti. Data sekunder adalah data pelengkap yang berhubungan dengan data primer seperti buku-buku, artikel, majalah, jurnal dan berbagai penelitian yang terkait dengan penelitian.

3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana memperoleh data mengenai pokok permasalahan yang teliti. Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)
Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)
Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :
3. Pengamatan (*Observasi*).
Pengamatan yaitu proses pencatatan pola perilaku objek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi terhadap individu – individu yang diteliti.
4. Wawancara (*Interview*).
Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan. Wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam (interview) dengan menggunakan bantuan interview guide (pedoman wawancara) agar proses komunikasi dan interaksi mengumpulkan data dapat terarah. Tehnik ini merupakan tehnik pengumpulan data pembantu dalam penellitian ini.
5. Metode Angket (Kuisisioner)
Menurut Suharsimi Arikunto (2017 :151). “Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal – hal yang diketahui”. Menurut Sugiono (2018) Penelitian angket mampu mengacu pada skala likert 1 sampai 5 yang dikelompokan menjadi, forable dan unfovarable. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Responden yang diberikan angket harus memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam angket. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju(S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

3.2 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan SPSS. Analisis dilakukan dengan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali 2017 :48) yang meliputi :

3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan yaitu :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)} \sqrt{(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- | | |
|----------|-------------------------|
| r hitung | = Koefisien Korelasi |
| n | = Jumlah Data |
| X | = Skor Variabel Bebas |
| Y | = Skor Variabel Terikat |

3.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda.

3.2.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik (Sugiyono, 2017 :126).

3.2.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali,2017 :136), hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha = variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan dasar pengambilan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.2.5 Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F, dengan asumsi bahwa : Jika P Value $< \alpha$, maka Ho ditolak, dan Ha diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ho: $b_1 = b_2 \leq$: artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas. secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ha: $b_1 = b_2 >$: artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kreteria pengujian:

Ho ditolak jika signifikan $F < 0,05$

Ho diterima jika signifikan $F > 0,05$

3.2.6 Koefisien Diterminasi

Koefesien diterminasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminasi sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = Nilai Koefisien Diterminasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden.

Tabel 4.1
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	24.312	7.166	
Prosedur Kerja	.728	.122	.781
Perencanaan Kerja	.322	.120	.329
Kompetensi	.246	.108	.251
Pembagian Kerja	.448	.147	.461

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 24.312 + 0.728 (X_1) + 0.322 (X_2) + 0.246 (X_3) + 0.448 (X_4) + e$. Dari hasil regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 24.312, yang menunjukkan bahwa jika variabel independent yaitu prosedur kerja, perencanaan kerja, kompetensi dan pembagian kerja jika diasumsikan 0 (Nol), maka nilai variabel prestasi kerja sebesar 24.312 (Konstanta).

Variabel Prosedur Kerja (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.728 yang berarti variabel Prosedur Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian apabila variabel Prosedur Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.728.

Variabel Perencanaan Kerja (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.322, yang berarti variabel Perencanaan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian apabila variabel Perencanaan Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu- satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.322

Variabel Kompetensi (X_3) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.246, yang berarti variabel Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian apabila variabel Kompetensi (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.246.

Variabel Pembagian Kerja (X_4) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.448, yang berarti variabel Pembagian Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian apabila variabel Pembagian Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.448.

4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel- variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig
(Constant)	3.393	.001
Prosedur Kerja	5.957	.000
Perencanaan Kerja	2.675	.010
Kompetensi	2.352	.018
Pembagian Kerja	3.055	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data : Pengolahan Data SPSS

Pengujian pengaruh Prosedur Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya Sig 0.000 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya

menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara prosedur kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel prosedur kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim.

Pengujian pengaruh perencanaan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.010 yang artinya Sig 0.010 < 0,05 maka menolak Ho dan menerima Ha yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel perencanaan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim.

Pengujian pengaruh Kompetensi (X3) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.018 yang artinya Sig 0.018 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim.

Pengujian pengaruh pembagian kerja (X4) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.004 yang artinya Sig 0.004 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim, didapati bahwa pembagian kerja pegawai belum sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing – masing pegawai, dengan adanya beberapa permasalahan ini menunjukkan bahwa pembagian kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim.

4.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.203	4	145.801	9.887	.000a
	Residual	781.572	53	14.747		
	Total	1364.776	57			

Sumber Data : Pengolahan Data SPSS

Hasil perhitungan output SPSS di atas diperoleh nilai Sig yaitu 0,000 yang berarti Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti prosedur kerja (X1), perencanaan kerja (X2), kompetensi (X3) dan pembagian kerja (X4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap prestasi kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara prosedur kerja, perencanaan kerja, kompetensi dan pembagian kerja berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim.

4.4 Koefisien Diterminasi

Koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel –

variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.417	3.770

Sumber Data : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai koefisien determinasi sebesar 0,417, hal ini berarti bahwa Prosedur Kerja (X1), Perencanaan Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Pembagian Kerja (X4) menjelaskan perubahan pada variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 41 % sedangkan sisanya yaitu 59 % dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model.

5. SIMPULAN

Adapun beberapa saran yang penulis dapat uraikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim
2. Perencanaan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim
4. Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim
5. Prosedur kerja, perencanaan kerja, kompetensi dan pembagian kerja berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Muara Enim.

6. REFERENSI

- [1] Andraaswandi. 2017. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [2] Alder. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- [3] Arikunto. 2017. *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksa : Jakarta
- [4] Artikel Pawanasutha, 2020. *Tata Kerja, Prosedur Kerja dan Sistem Kerja*
- [5] Artikel SPPM, *Sejarah Pemikiran dan Praktik Manajemen, dikutip pada tahun, 2020*
- [6] Ardiyos. 2015. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Tebitan Pertama: USU Press Medan
- [7] A.S Moenir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [8] Ghosali, 2017. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta Hariandja, 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba empat.
- [9] Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Heidjrachaman dan Suad Husnan, 2019. *Organizational Behavior*. Rineka, Cipta Jakarta
- [11] Stoner, James A.F. 2018. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- [12] Kusumastuti, 2017. *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [13] Mangkunegara, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. Rosida

- [14] Margono, 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rinke Cipta. Jakarta Marzuki, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- [15] Moeheriono, 2018. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [16] Nindyati, 2017. *Manajemen. Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat. Nitisemito, 2019. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- [17] *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*.
- [18] Pophal, 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [19] Prihadi, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- [20] Purbayu, 2017. *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- [21] Riduan, 2017. *Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif, Edisi Kedua*, Erlangga. Yogyakarta
- [22] Robbins dan Coulter, 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- [23] Sedarmayanti, 2019. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [24] Spencer, 2018. *Manajemen. Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat. Siagian, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- [25] Silalahi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- [26] Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&H*, Alfabeta Bandung
- [27] Sumadi Suryabrata, 2018. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- [28] Syamsi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta.
- [29] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*
- [30] Wibowo, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu Yogyakarta
- [31] Wahyu, 2020. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Caps. (Center For Academic Publishing Service)*, Jakarta
- [32] [Wilson, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [33] Wirawan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta